Revista Eletrônica
Acervo Saúde
Electronic Journal Collection Health ISSN 2178-2091

Papel de liderança do enfermeiro em unidade de terapia intensiva

The leadership role of nurses in intensive care units

El rol de liderazgo de las enfermeras en unidades de cuidados intensivos

Dione Rodrigues[1], Angélica Yukari Takemoto[2], Marcela Maria Birolim[1], Talita Mendes dos Santos[1], Kaory Minoxy Geremias Rodrigues[1], Mariana Kublinski[2], Maria Eduarda Padilha Pereira[1], Marya Laura Navroski Correa[2], Eleandro do Prado[3], Mayra Rayane da Maia[2].

RESUMO

Objetivo: Identificar as evidências científicas brasileiras sobre o papel que o enfermeiro exerce como líder em Unidade de Terapia Intensiva (UTI). **Métodos:** Revisão integrativa, através da SCIELO e BVS, utilizando a seguinte questão norteadora: Como o enfermeiro exerce o papel de liderança em UTI? A busca foi realizada no mês de julho de 2024, utilizando os seguintes descritores: “Liderança”, “Unidade de Terapia Intensiva” e “Enfermagem”. **Resultados:** De um total de 104 publicações, a amostra foi composta por oito artigos. A primeira categoria identificada foi "Estilos de liderança em Unidade de Terapia Intensiva", que explorou as formas de liderança presentes no ambiente da UTI. A segunda categoria foi "Processo de trabalho do enfermeiro como líder em Unidade de Terapia Intensiva", que abordou como a liderança influencia no processo de trabalho do enfermeiro atuante em UTI. **Considerações finais:** Enfatiza-se a importância do enfermeiro frente à liderança na UTI. Saber exercer uma liderança flexível, com uma comunicação clara e efetiva e valorizando sua equipe são aspectos primordiais para melhorar a qualidade da assistência prestada.

Palavras-chave: Liderança, Unidades de terapia intensiva, Enfermagem.

ABSTRACT

Objective: To identify Brazilian scientific evidence on the role of nurses as leaders in Intensive Care Units (ICUs). **Methods:** An integrative review was conducted using SCIELO and BVS databases, guided by the following question: How does the nurse exercise leadership in the ICU? The search was carried out in July 2024, using the following descriptors: "Leadership," "Intensive Care Unit," and "Nursing". **Results:** From a total of 104 publications, the sample consisted of eight articles. The first category identified was "Leadership Styles in the Intensive Care Unit," which explored the forms of leadership present in the ICU environment. The second category was "The Nurse's Work Process as a Leader in the Intensive Care Unit," which addressed how leadership influences the work process of nurses working in the ICU. **Final considerations:** The importance of the nurse's leadership role in the ICU is emphasized. Knowing how to exercise flexible leadership, with clear and effective communication, and valuing your team are essential aspects for improving the quality of care provided.

Keywords: Leadership, Intensive care units, Nursing.

[1] Centro Universitário Guairacá (UNIGUAIRACÁ), Guarapuava – PR.
[2] Universidade Estadual do Centro-Oeste (UNICENTRO), Guarapuava – PR.
[3] Universidade Positivo (UP), Curitiba – PR.

SUBMETIDO EM: 2/2026 | **ACEITO EM: 3/2026** | **PUBLICADO EM: 5/2026**

RESUMEN

Objetivo: Identificar la evidencia científica brasileña sobre el rol del personal de enfermería como líder en Unidades de Cuidados Intensivos (UCI). **Métodos:** Se realizó una revisión integrativa utilizando las bases de datos SCIELO y BVS, guiada por la siguiente pregunta: ¿Cómo ejerce el personal de enfermería liderazgo en la UCI? La búsqueda se realizó en julio de 2024, utilizando los siguientes descriptores: "Liderazgo", "Unidad de Cuidados Intensivos" y "Enfermería". **Resultados:** De un total de 104 publicaciones, la muestra consistió en ocho artículos. La primera categoría identificada fue "Estilos de Liderazgo en la Unidad de Cuidados Intensivos", que exploró las formas de liderazgo presentes en el entorno de la UCI. La segunda categoría fue "El Proceso de Trabajo del Personal de Enfermería como Líder en la Unidad de Cuidados Intensivos", que abordó cómo el liderazgo influye en el proceso de trabajo del personal de enfermería que trabaja en la UCI. **Consideraciones finales:** Se enfatiza la importancia del rol de liderazgo del personal de enfermería en la UCI. Saber ejercer un liderazgo flexible, con una comunicación clara y efectiva y valorar a tu equipo son aspectos esenciales para mejorar la calidad de la atención prestada.

Palabras clave: Liderazgo, Unidades de cuidados intensivos, Enfermería.

INTRODUÇÃO

O processo de trabalho em enfermagem é composto por quatro dimensões: o “assistir”, o “gerenciar”, o “ensinar” e o “pesquisar”, podendo ser executados de forma simultânea pelo enfermeiro ou alternando-se ao longo de sua carreira profissional. Este processo de trabalho complementa-se e é simbólica a qualquer função que o enfermeiro venha a assumir (OLIVEIRA IB, et al., 2022). O trabalho em enfermagem deve ser compreendido como algo peculiar, complexo e de relevante importância social que tem como finalidade principal o cuidado do cliente, da família e da coletividade (FORTE ECN, et al., 2019).

No âmbito da enfermagem, o tema liderança é um componente essencial para a eficácia e a qualidade dos cuidados em saúde. Envolve aspectos amplos em seus diversos meios e unidades de atuação, incluindo a unidade de terapia intensiva (UTI). O enfermeiro possui um campo amplo a ser explorado dentro da sua gestão de liderança, com um papel importante frente à sua equipe, influenciando no cuidado e assistência prestada. Diante de uma liderança dialógica e colaborativa pode vir a conseguir realizar ações efetivas, a qual requer maior tempo com sua equipe promovendo um ambiente de trabalho com relações saudáveis e valorizando cada membro de sua equipe (MORAES MCS, et al., 2021; CONZ CA, et al., 2019).

A liderança nas organizações de saúde deve ser encarada como uma característica complexa, considerando a seleção dos profissionais que estarão cooperando para a melhoria do serviço. Dessa maneira, a liderança assume relevância devido ao seu impacto nos resultados em saúde (MOTA L, et al., 2021). Entretanto, por vezes, os enfermeiros não se sentem plenamente competentes para exercer esta competência, principalmente devido a questões relacionadas com os elementos inerentes à cultura de trabalho e do serviço de saúde (CINGEL M, et al., 2023).

Em um cenário de atendimento crítico e demandas intensas, a UTI desempenha um papel vital na recuperação de pacientes graves. Dessa forma, a equipe de enfermagem que atua nesses ambientes é essencial para a prestação de cuidados de alta qualidade, fornecendo assistência direta aos pacientes e atuando como um elo entre médicos, familiares e outros profissionais de saúde. No entanto a capacidade dessa equipe de selecionar suas funções de forma eficaz e compassiva depende em grande parte de vários fatores interligados, pertinentes a forma de como a equipe está sendo conduzida pelo líder do setor (NOVATO DS e NUNES ECD, 2019).

Liderar e prestar um cuidado de qualidade não é uma tarefa fácil. Precisa haver uma harmonia entre o líder e a sua equipe, promovendo um equilíbrio entre as relações. Por consequência teremos uma melhoria na produtividade e resultados no ambiente de trabalho, especialmente na qualidade da assistência prestada ao paciente (CONZ CA, et al., 2019; CARVALHO MC e LUCAS PR, 2020). Neste contexto, a motivação do grupo e as relações interpessoais influenciam na produtividade e na implementação da missão, visão e valores das instituições. É necessário que a liderança seja estimulada e incluída em todos os cenários clínicos e administrativos (SOUZA GP, et al., 2022).

A comunicação assertiva, o entrosamento, dar feedback para equipe sobre os atendimentos prestados, inserir e incentivar a participação da equipe no processo do cuidar faz toda diferença fazendo que o profissional se sinta parte de uma equipe forte e bem estruturada. Atrelado a estes pontos, é preciso realizar o gerenciamento e planejamento da liderança, o qual consiste em traçar metas, gerenciar conflitos, levantamento de indicadores, elaboração de escala e suprir a demanda de sua unidade, porém, de maneira humana e inserindo a equipe em todo processo da tomada de decisões (ROCHA BS, et al., 2017; SILVA AGI, et al., 2021).

Um líder precisa saber quando atuar em cada situação, mas também ser flexível ao ouvir e reconhecer seus erros e acertos, trabalhando sempre em prol da melhoria de sua equipe. Diante de conflitos e problemas, as soluções devem ser tomadas de maneira mais adequada analisando a situação, pessoas envolvidas, contexto, identificando maneiras e alternativas a serem seguidas de acordo com a legislação e suas competências profissionais. Os conflitos devem surgir como oportunidade de mudança e melhoria buscando alternativas para sanar erros que causem prejuízos à rotina de trabalho e ao próprio paciente (SILVA AGI, et al., 2021).

A crescente complexidade dos sistemas de saúde, aliada aos diferentes aparatos tecnológicos, torna a necessidade de uma liderança eficaz na enfermagem ainda mais premente. Em UTI, o enfermeiro pode optar por uma liderança situacional adaptando sua liderança a cada situação, porém exige duas dimensões: maturidade psicológica e disposição, visando a motivação para executar uma tarefa específica dentre os membros da equipe (BALSANELLI AP e CUNHA ICKO, 2009; HANZEL RC e FAVERI F, 2024).

Diante do exposto, o tema escolhido para a presente pesquisa surgiu diante do tema liderança ser um assunto desafiador, porém necessário para um melhor desempenho da equipe na assistência de enfermagem. Desta forma, cabe ao enfermeiro trabalhar de forma construtiva para exercer uma liderança assertiva. Portanto, este estudo tem como objetivo identificar as evidências científicas brasileiras sobre o papel que o enfermeiro exerce como líder em UTI.

MÉTODOS

Trata-se de uma revisão integrativa, seguindo as recomendações propostas por Mendes KDS, et al. (2008). As etapas percorridas foram: identificação da questão de pesquisa, definição dos critérios de inclusão e exclusão dos artigos, busca na literatura, definição das informações a serem identificadas, extraídas e categorizadas com base nas informações selecionadas, avaliação dos artigos a serem incluídos na revisão integrativa e interpretação dos resultados (MENDES KDS, et al., 2008).

A questão de pesquisa foi estabelecida utilizando a estratégia População, Interesse e Contexto (PICo): Enfermeiro (P – População), Papel como Líder (I – Interesse) e UTI (Co – Contexto). Dessa forma, a pergunta que norteou a presente pesquisa foi: Como o enfermeiro exerce o papel de liderança em UTI?

A busca das evidências científicas foi realizada em julho de 2024 e os locais de busca foram a Biblioteca Científica Eletrônica Online (SCIELO, do inglês, *Scientific Eletronic Library Online*) e a Biblioteca Virtual da Saúde (BVS). Os descritores foram selecionados a partir do banco de Descritores em Ciências da Saúde (DeCS). Os termos utilizados foram: “Liderança”, “Unidade de Terapia Intensiva” e “Enfermagem”, combinados com o operador booleano AND.

Para o critério de inclusão foi usado artigos científicos publicados no idioma português, publicados na íntegra entre os anos de 2014 e 2023 e que abordassem o tema central do estudo. Foram excluídos os trabalhos em forma de resumos, publicados em língua estrangeira e que não abordassem o tema proposto.

O processo de busca e seleção dos estudos foi realizado simultaneamente por dois pesquisadores, com o objetivo de selecionar estudos às cegas. Em seguida, foi realizado leitura e fichamento dos artigos selecionados, contendo as seguintes informações: autor, ano, local da pesquisa, revista de publicação, características metodológicas e principais resultados.

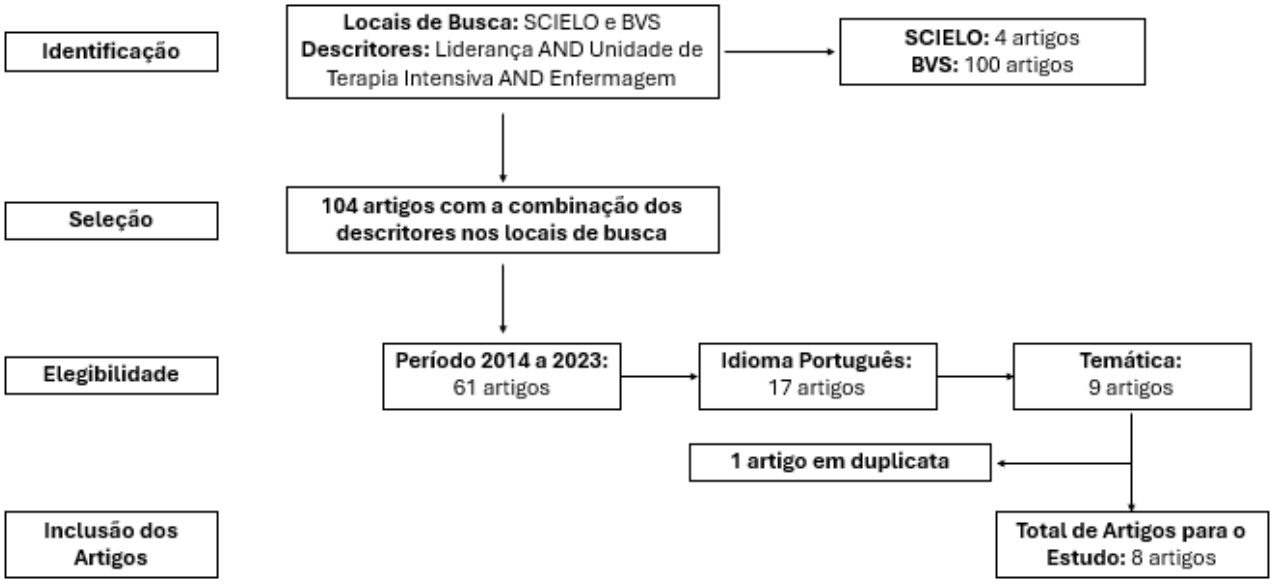
A classificação das evidências científicas segue a classificação de Melnyk BM e Fineout-Overholt E (2005), que categoriza a qualidade das evidências em sete níveis: evidências provenientes de revisões sistemáticas ou metanálise de todos os ensaios clínicos randomizados controlados relevantes ou de diretrizes clínicas baseadas em revisões sistemáticas de ensaios clínicos randomizados controlados (nível I); evidências derivadas de pelo menos um ensaio clínico randomizado controlado bem delineado (nível II); evidências provenientes de ensaios clínicos bem delineados, mas sem randomização (nível III); evidências procedidas de estudos de coorte e de caso-controle bem delineados (nível IV); evidências provenientes de revisões sistemáticas de estudos descritivos e qualitativos (nível V); evidências provenientes de um único estudo descritivo ou qualitativo (nível VI); e evidências provenientes de opiniões de especialistas e/ ou relatórios de comitês de especialistas (nível VII). Na sequência, procede-se à apresentação da síntese dos estudos, por meio de análise descritiva, permitindo analisar a literatura disponível sobre o tema em questão.

Após a coleta das informações, aplicou-se a categorização dos estudos, procedendo a leitura criteriosa dos artigos selecionados para a organização das categorias temáticas, as quais serão apresentadas na sequência.

RESULTADOS

Foram aplicados os critérios de inclusão e exclusão nos locais de busca e finalizou-se a amostra do estudo com oito artigos para a análise e discussão dos resultados (**Figura 1**).

Figura 1 - Fluxograma para a Seleção dos Artigos.



Fonte: Rodrigues D, et al., 2026.

Após a seleção dos artigos para o estudo, estes passaram por leitura exaustiva e minuciosa para a extração das principais informações frente à temática abordada.

Quadro 1 - Apresentação dos artigos selecionados para o estudo.

N	Autores	Título do Artigo e Nível de Evidência (NI)	Principais Resultados
1	AMESTOY SC, et al. (2014)	Exercício da liderança do enfermeiro em unidade de terapia intensiva – NI: VI	- Mostrou-se efetiva a liderança democrática. O líder escuta e entende as necessidades dos liderados e sua comunicação é clara e ética tornando os relacionamentos mais agradáveis. - Dentro de uma liderança dialógica, o líder deve ter a capacidade de influência nos seus colaboradores para atuarem de forma crítica e flexível fornecendo uma assistência de qualidade. - Observa-se uma fragilidade nos centros de ensino de enfermeiros em trabalhar o tema liderança, sendo muitas vezes um tema trabalhado de maneira isolada em disciplinas de administração.
2	BALSANELLI AP e CUNHA ICKO (2015)	Liderança do enfermeiro em unidade de terapia intensiva e sua relação com ambiente de trabalho – NI: VI	- Verificou-se que não houve influência do ambiente de trabalho no estilo de liderança do enfermeiro. - A maioria dos enfermeiros avaliaram sua liderança como ideal. Pelos técnicos de enfermagem, foram avaliados de forma satisfatória. - Destaca-se a importância dos Centros Formadores de Enfermeiros, líderes que possam atuar no cuidado intensivo e auxiliar nesse processo de aprimoramento de liderar.
3	CORREIO RAPPV, et al. (2015)	Desvelando competências do enfermeiro de terapia intensiva – NI: VI	- O enfermeiro líder deve possuir um perfil dinâmico que não é suficiente apenas conhecimento científico. - A liderança do enfermeiro tem se tornado cada vez mais árdua devido a busca por melhores resultados e a capacidade de saber tomar decisões em situações críticas. - O enfermeiro deve possuir conhecimento técnico, científico e características de liderança para atuar em Unidade de Terapia Intensiva. Tais conhecimentos se dão pela educação continuada, com o objetivo de dominar seu ambiente de forma integral, garantindo uma assistência segura.
4	BALSANELLI AP e CUNHA ICKO (2016)	Liderança ideal e real dos enfermeiros de unidade de terapia intensiva em hospitais privados e públicos – NI: VI	- Não houve diferença entre os estilos de liderança ideal e real dos enfermeiros das unidades de terapia intensiva de hospitais privados e públicos. - Os participantes do estudo revelaram ter tido contato com o tema liderança durante a graduação. - Acredita-se que a liderança eficaz do enfermeiro melhora a qualidade da assistência de enfermagem, simultaneamente quando inspira e motiva a equipe a aceitar ações inovadoras e transformadoras.
5	LIMA EC, et al. (2017)	Incidentes críticos relacionados à liderança do enfermeiro em Centros de Terapia Intensiva – NI: VI	- A liderança exercida pelo enfermeiro deve favorecer a assistência e o gerenciamento. Observa-se essa articulação quando o enfermeiro delega funções, organiza o trabalho e atua em conjunto com sua equipe. - A participação das equipes gera impacto positivo na liderança e o estilo autocrático gera consequências negativas, engessa e desmotiva a equipe.
6	CONZ CA, et al. (2019)	Atuação de enfermeiros líderes de unidade de terapia intensiva: abordagem compreensiva – NI: VI	- A demanda excessiva de trabalho e a interferência de outras autoridades hierárquicas são fatores dificultadores para o exercício da liderança, visto que a troca de informações são limitadas devido à falta de tempo. - Mostra-se uma liderança eficaz a associação do líder transformacional, líder autêntico e liderança situacional. - Dificuldades nos relacionamentos interpessoais provenientes da escassez de pessoal, interferência de outras autoridades, demanda excessiva de trabalho e falta de melhoria nas condições de trabalho podem afetar a liderança.
7	SILVA AGI, et al. (2021)	Boas práticas de liderança do enfermeiro no contexto hospitalar – NI: VI	- O enfermeiro, como líder, possui papel fundamental em conhecer sua equipe, valorizar, saber motivar, ter planejamento, ser resolutivo e ter uma comunicação efetiva e assertiva. - Liderar é saber lidar com erros e conflitos, não focar em culpados, mas na resolução, identificando fragilidades no processo que tenham levado ao erro. Assim, o erro é visto como uma oportunidade de mudança sempre avaliando posteriormente se houve mudança positiva e aprendizado.
8	BÁO ACP, et al. (2022)	Liderança de enfermeiros no enfrentamento à covid-19 em um hospital na região sul do Brasil – NI: VII	- Diante de um cenário de pandemia, necessidade de abertura de novos leitos e adequação de fluxo e protocolos, o enfermeiro teve que adequar seus métodos de liderança. - Com tantas mudanças, gerou-se um impacto emocional, sendo necessária uma equipe psicossocial para acolher esses profissionais semanalmente. - O enfermeiro tem papel fundamental no que tange à liderança, no sentido de proporcionar um ambiente de trabalho de qualidade, seguro e saudável, além de ser um elo com a equipe multidisciplinar e a gestão institucional.

Fonte: Rodrigues D, et al., 2026.

DISCUSSÃO

A presente revisão permitiu compreender os estilos de liderança e o processo de trabalho do enfermeiro em UTI, no entanto, as evidências são provenientes de estudos descritivos. Para isso, as categorias temáticas foram divididas em: Categoria 1 – Estilos de Liderança em Unidade de Terapia Intensiva e Categoria 2 – Processo de Trabalho do Enfermeiro como Líder em Unidade de Terapia Intensiva.

Estilos de liderança em Unidade de Terapia Intensiva

Ao analisar as evidências científicas sobre o tema, destacam-se os seguintes tipos de liderança em UTI: a liderança transformacional, a liderança situacional, a liderança democrática e a liderança autocrática.

O líder transformacional envolve seus liderados promovendo um ambiente satisfatório de trabalho. O líder autêntico observa o comportamento de cada integrante do grupo possibilitando o alcance do objetivo em comum, porém, conhecendo e destacando os pontos fortes de cada integrante. Já o líder situacional é o que trabalha de maneira a se adaptar a cada situação. E o líder democrático, o seu foco é a participação dos colaboradores na tomada de decisões, ou seja, o diálogo é sua principal ferramenta, levando em consideração a opinião de cada pessoa já que reconhece que cada ser é único (CONZ CA, et al., 2019; LIMA EC, et al., 2017; AMESTOY SC, et al., 2014).

Os enfermeiros líderes enfrentam vários desafios para exercer uma liderança eficaz, devido à falta de preparo na sua formação, sendo que todos os enfermeiros, de uma forma ou de outra necessitará exercer a habilidade de liderança. Nem todos os enfermeiros em posição de liderança possuem uma especialização em gestão de pessoas, ou seja, a postura de liderança é desenvolvida por experiências e práticas do seu dia a dia. Dessa forma, destaca-se a liderança transformacional em que o enfermeiro é mais envolvido com sua equipe adquirindo mais respeito por parte dos membros. Uma liderança efetiva influencia diretamente na assistência ao paciente, tendo como consequência uma sincronia com sua equipe com diminuição de erros, gerando melhores resultados e proporcionando um ambiente de trabalho de qualidade, seguro e saudável (BÁO ACP, et al., 2022; LIMA EC, et al., 2017; BALSANELLI AP e CUNHA ICKO, 2016; CORREIO RAPPV, et al., 2015; BALSANELLI AP e CUNHA ICKO, 2015; AMESTOY SC, et al., 2014).

Outro ponto em destaque é a importância da participação da equipe na tomada de decisões. Tal ação favorece o enfermeiro líder transformacional analisar a situação como um todo não focado apenas no problema, mas nas lacunas do processo que levou ao erro ou conflito. A partir deste ponto, ele começa uma análise pela qual planeja, passa a traçar objetivos e escolhe as melhores alternativas que se adequam às soluções dos problemas, evitando assim que ocorram erros nas tomadas de decisões (SILVA AGI, et al., 2021; BALSANELLI AP e CUNHA ICKO, 2016; BALSANELLI AP e CUNHA ICKO, 2015).

Dessa forma, enfatiza-se que a gestão de pessoas é uma das principais atribuições gerenciais do enfermeiro. Uma liderança eficaz, além de melhorar a qualidade da assistência ao paciente, busca inspirar e motivar a equipe de enfermagem, aceitando ações inovadoras e transformadoras. Entretanto, existem aspectos de liderança onde o enfermeiro visa mais a instituição do que a própria equipe, não mostrando um padrão de liderança eficiente (LIMA EC, et al., 2017; BALSANELLI AP e CUNHA ICKO, 2016).

Ademais, a comunicação é levantada como um ponto forte para uma liderança eficaz diante da necessidade de ouvir a equipe e ser capaz de ser ouvido. Um gerenciamento efetivo nas tomadas de decisões, a partir da comunicação com a equipe, possibilita a construção de conhecimentos e o envolvimento de todos os profissionais na busca dos objetivos comuns. Uma comunicação clara, com respeito e atenção para seus liderados favorece uma boa relação líder-liderados, gerando relacionamentos agradáveis (LIMA EC, et al., 2017; CORREIO RAPPV, et al., 2015; AMESTOY SC, et al., 2014).

O equilíbrio emocional é outro ponto importante na tomada de decisões em situações que exigem condutas rápidas e seguras. Envolve conhecimento técnico-científico e, ao mesmo tempo, habilidades para gerenciar e conduzir uma equipe em um ambiente que lida com a apreensão quase diariamente, sendo vital manter o equilíbrio emocional (CORREIO RAPPV, et al., 2015; AMESTOY SC, et al., 2014).

Assim, dado o ambiente de UTI e os estilos de liderança, conclui-se que o estilo autocrático não é motivacional, não é eficaz e deve ser substituído por estilos inovadores e flexíveis, em que envolve seus liderados, gerando ideias criativas, participação nas discussões para tomada de decisões e a corresponsabilização pelas ações executadas. Isso traz benefícios para as instituições, possibilitando uma liderança sólida, gerando vínculos e menos rotatividade de funcionários e diminuição nos conflitos (LIMA EC, et al., 2017; AMESTOY SC, et al., 2014).

De modo geral, a análise dos estilos de liderança na UTI apresentados nesta categoria é fundamental para o aprimoramento contínuo dos serviços de saúde e das interações interpessoais no ambiente de trabalho. Os benefícios de uma liderança transformacional e democrática são claramente perceptíveis, promovendo uma dinâmica mais colaborativa, respeitosa e centrada tanto no bem-estar dos pacientes quanto na satisfação da equipe.

Contudo, vale ressaltar que a aplicação prática dessas abordagens enfrenta desafios significativos, sobretudo em contextos em que a cultura organizacional ou a insuficiência de formação específica favorecem modelos de liderança mais autocráticos. Ainda assim, acredita-se no impacto positivo e transformador que uma liderança eficaz pode exercer em todos os aspectos do cuidado em saúde.

Processo de trabalho do enfermeiro como líder em Unidade de Terapia Intensiva

O processo de trabalho do enfermeiro líder está diretamente ligado com sua habilidade em liderar, na escolha de liderança e no processo de influência do líder sobre os liderados. Os estudos mostram que a liderança focada em pessoas e suas relações contribuem de maneira favorável para um processo de trabalho mais efetivo e com melhor qualidade na assistência prestada (AMESTOY SC, et al., 2014).

Verifica-se a importância de inúmeros fatores para um processo eficaz em busca de objetivos em comum, destacando uma boa comunicação sendo ela clara. assertiva e flexível, levando em consideração a opinião do seu grupo, de modo a compreender suas expectativas e possibilitar melhorias (SILVA AGI, et al., 2021; CONZ CA, et al., 2019). O líder deve conhecer sua equipe e as particularidades de cada membro do grupo, quantidade de colaboradores e envolver a equipe na tomada de decisões, promovendo o engajamento da equipe (BÁO ACP, et al., 2022; SILVA AGI, et al., 2021; CONZ CA, et al., 2019).

Nesse sentido, implementar uma liderança que valoriza uma relação baseada na confiança, incentiva a criatividade e inovação. Entretanto, verifica-se uma lacuna por parte da autonomia do enfermeiro na tomada de decisões, devido às outras autoridades hierárquicas e falta de incentivo por parte delas, promovendo um desgaste nas relações de trabalho e na dinâmica de liderança do enfermeiro (CONZ CA, et al., 2019; LIMA EC, et al., 2017).

O enfermeiro deve ser provido de conhecimentos técnico e científico e estar sempre se atualizando, o que envolve planejamento para integrar as técnicas com as tecnologias necessárias para o funcionamento do setor. É preciso incentivar o grupo na busca pelo conhecimento com ideias criativas e inovadoras para obter a participação e colaboração de todos os membros de forma ética e agradável, capaz de influenciar seus liderados a atuarem de maneira crítica e reflexiva (SILVA AGI, et al., 2021; CONZ CA, et al., 2019; LIMA EC, et al., 2017; CORREIO RAPPV, et al., 2015; AMESTOY SC, et al., 2014).

Mostra-se que o processo de trabalho é construído diante da vivência e situações do dia a dia, havendo um despreparo em formações voltadas a liderança e gerenciamento. Isso devido à sobrecarga de trabalho, falta de tempo e falta de incentivo por parte das instituições e gerências, afetando sua motivação e credibilidade diante da equipe (BÁO ACP, et al., 2022; CONZ CA, et al., 2019; BALSANELLI AP e CUNHA ICKO, 2015).

De modo geral, o enfermeiro, enquanto líder, atua frente à gestão para organização e no planejamento em situações de superlotação ou cenários caóticos. Ainda deve participar da elaboração de fluxos, protocolos e readaptações às rotinas, garantir a segurança da sua equipe e propiciar um cuidado e assistência de qualidade aos pacientes (BÁO ACP, et al., 2022).

Na assistência, o enfermeiro deve planejar cuidados e coordenar as ações da equipe de enfermagem, entendendo a perspectiva da instituição e pacientes em relação à assistência. Estratégias devem ser traçadas para minimizar os erros da equipe e possíveis falhas no processo de trabalho (SILVA AGI, et al., 2021). Para um processo de trabalho eficaz, além de a equipe fazer parte na tomada de decisões, o líder deve dar feedback para a equipe, certificando que seus membros compreendam o objetivo em comum (SILVA AGI, et al., 2021; CONZ CA, et al., 2019).

A atuação do enfermeiro no papel de líder de uma equipe, não envolve apenas pessoas, mas ambientes, materiais e custos, levando o enfermeiro a conhecer sua unidade de forma integral, possibilitando identificar as necessidades e prioridades de seu setor e criando ferramentas para auxiliar no processo de trabalho. Indicadores de desempenho têm auxiliado o enfermeiro em melhorias nas ações e atividades da equipe (BÁO ACP, et al., 2022; SILVA AGI, et al., 2021).

O líder é um elo no seu grupo. Portanto, é fundamental saber se portar e dialogar de maneira articulada, conhecendo o processo e rotinas de trabalho e desenvolvendo com sensibilidade seu papel. Isso reforça a importância de cada profissional nas atividades desenvolvidas e melhora a qualidade da assistência prestada aos pacientes (CORREIO RAPPV, et al., 2015).

O papel do enfermeiro líder é indispensável para a eficiência dos processos de trabalho e a excelência na qualidade da assistência prestada. Destaco como positivo o foco na comunicação clara e no engajamento da equipe, elementos que contribuem para a criação de um ambiente mais colaborativo e produtivo. É importante não ignorar os desafios expressivos que comprometem esse desempenho, como a falta de incentivo institucional, a sobrecarga de trabalho, a insuficiente valorização financeira e o despreparo em formações específicas voltadas à liderança.

Essas barreiras podem gerar desmotivação e fragilizar a credibilidade do líder frente a sua equipe. Torna-se essencial a implementação de iniciativas mais estruturadas em educação continuada, pois com o preparo adequado, o enfermeiro tem capacidade de transformar positivamente seu setor e as dinâmicas da equipe, impactando diretamente na qualidade do cuidado ao paciente e fortalecendo a conexão entre gestão, assistência e resultados efetivos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir do exposto, verifica-se a importância do enfermeiro frente à liderança na UTI. Saber exercer uma liderança flexível, com uma comunicação clara e efetiva, incluir seus liderados nas tomadas de decisões, valorizar sua equipe e ser capaz de influenciá-los, não se mostra uma tarefa fácil, porém, necessária para uma qualidade na assistência. São habilidades adquiridas através de conhecimento teórico e científico que devem ser aprimorados continuamente e apoiados pelas instituições de saúde. No entanto, embora os estudos tenham demonstrado a importância dessa atuação, as evidências encontradas apresentam limitações, especialmente no que tange à diversidade de abordagens metodológicas, baixo nível de evidência e à compreensão aprofundada das competências e desafios enfrentados por esses líderes. Diante disso, destaca-se a necessidade de novos estudos que explorem amplamente os aspectos da liderança de enfermeiros em UTI.

REFERÊNCIAS

1. AMESTOY SC, et al. Exercício da liderança do enfermeiro em unidade de terapia intensiva. Journal of Nursing and Health, 2014; 4(2): 143-54.
2. BALSANELLI AP, et al. Nurses' leadership styles in the icu: association with personal and professional profile and workload. Revista Latino-Americana de Enfermagem, 2009; 17(1): 28-33.
3. BALSANELLI AP, CUNHA ICKO. Liderança do enfermeiro em unidade de terapia intensiva e sua relação com ambiente de trabalho. Revista Latino-Americana de Enfermagem, 2015; 23(1): 106-13.

4. BALSANELLI AP, CUNHA ICKO. Liderança ideal e real dos enfermeiros de unidade de terapia intensiva em hospitais privados e públicos. Cogitare Enfermagem, 2016; 21(1): 1-7.
5. BÁO ACP, et al. Liderança de enfermeiros no enfrentamento à COVID-19 em um hospital na Região Sul do Brasil. Revista Baiana de Enfermagem, 2022; 36: e37761.
6. CARVALHO MC, LUCAS PR. A eficácia da prática do enfermeiro líder clínico: revisão sistemática da literatura. Revista Millenium, 2020; 2(11): 57-64.
7. CINGEL M, et al. Nursing leadership in hospital practice: a research program into perceptions, experiences, and self-assessment of leadership competencies of nurses in a top-clinical hospital in the Netherlands. Science Talks, 2023; 5: 100127.
8. CONZ CA, et al. Atuação de enfermeiros líderes de unidade de terapia intensiva: abordagem compreensiva. Enfermagem em Foco, 2019; 10(4): 41-6.
9. CORREIO RAPPV, et al. Desvelando competências do enfermeiro de terapia intensiva. Enfermagem em Foco, 2015; 6(1/4): 46-50.
10. FORTE ECN, et al. Work process: a basis for understanding nursing errors. Revista da Escola de Enfermagem da USP, 2019; 53: e03489.
11. HANZEL RC, FAVERI F. Estilos de liderança de enfermeiros que atuam em instituição hospitalar. Revista Eletrônica Acervo Saúde, 2024; 24(10): e17617.
12. LIMA EC, et al. Incidentes críticos relacionados à liderança do enfermeiro em Centros de Terapia Intensiva. Revista Brasileira de Enfermagem, 2017; 70(5): 1018-25.
13. MELNYK BM, FINEOUT-OVERHOLT E. Making the case for evidence based practice. In: Evidence-based practice in nursing & health care:a guide to best practice. Philadelphia: Lippincot Williams & Wilkins, 2005.
14. MENDES KDS, et al. Revisão integrativa: método de pesquisa para a incorporação de evidências na saúde e na enfermagem. Texto & Contexto Enfermagem, 2008; 17(4): 758-64.
15. MORAES MCS, et al. Nursing coaching leadership and its influence on job satisfaction and patient safety. Revista da Escola de Enfermagem da USP, 2021; 55: e03779.
16. MOTA L, et al. Leadership roles of nurse managers from the Portuguese nurse's viewpoint. Nursing Practice Today, 2021; 8(1): 51-9.
17. NOVATO DS, NUNES ECD. As relações interpessoais na enfermagem: influência da liderança na motivação da equipe técnica. Revista Saúde-UNG-Ser, 2019; 13(1/2): 8-16.
18. OLIVEIRA IB, et al. Innovative actions developed by nurses in primary health care. Revista Brasileira de Enfermagem, 2022; 75(1): e20200782.
19. ROCHA BS, et al. Evidence in nursing leadership development through action research:an integrative review. Revista Eletrônica de Enfermagem, 2017; 19: a41.
20. SILVA AGI, et al. Boas práticas de liderança do enfermeiro no contexto hospitalar. Nursing, 2021; 24(276): 5726-35.
21. SOUZA GP, et al. Strategies for the development of nurses' leadership in health services: a scoping review. Online Brazilian Journal of Nursing, 2022; 21: e20226598.